

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/38890>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Менеджмент

-

Разработка системы материального поощрения производственного персонала

Одной из главных задач развития рыночной экономики является формирование присущей рыночным отношениям системы стимулирования труда. Финансовое состояние и конкурентоспособность предприятия зависят от эффективности труда персонала и организации и механизмов формирования заработной платы. Актуальность данной темы определяется тем, что материальное стимулирование труда является одним из основных факторов влияния на персонал, позволяет изменить ситуацию на предприятии. Повышение эффективности материального стимулирования труда работников способствует росту производительности труда, повышению их заинтересованности в конечных результатах своего труда и деятельности предприятия в целом.

Важным составляющим элементом управления трудовым потенциалом предприятия является выбор оптимальной системы стимулирования, что позволяет сбалансировать меру затрат труда и его конечные результаты, а также личную мотивацию работника и цели деятельности предприятия.

Ряд вопросов, связанных с темой исследования, нашли отражение в работах зарубежных ученых, таких как Армстронг М., Беа Ф. К., Дихтль Е. М., Марр Р., Стредвик Дж., Шмидт Г. и др. Среди российских ученых по изучению эффективности системы материального стимулирования труда следует выделить следующих: Адамчук В. В., Беркович Т. А., Вайсбурд В. А., Волгина Н.А., Волобуев М. И., Генкин Б. М., Гиляровский Л. Т., Жуковская В. М., Егоршин А.П., Кадыров Ф. Н., Кокин Ю. П., Кунельский Л. Е., Оганесян И. А., Одегов Ю. Г., Озерникова Т. Г., Рофе А. И., Стрельчук Е. Н., Харченко Т. М., Шабанова Г. П., Шапиро С. А., Шлендер П. Е. и др. [4, с. 5].

Несмотря на то, что проблематике материального вознаграждения в экономической литературе уделяется значительное внимание, сохраняется актуальная необходимость совершенствования методики оценки эффективности системы материального стимулирования производственного персонала при принятии соответствующих управленческих решений в современных условиях. Поэтому вопросы построения эффективной методологии материального стимулирования и соответствующей системы показателей имеют особую значимость в современных условиях хозяйствования.

В современных условиях формирования действующей системы материального стимулирования труда торговых работников, обеспечивает конкурентные преимущества в использовании трудовых ресурсов является важнейшим условием роста результативности деятельности предприятия.

Из теории управления известно, мотивация - процесс стимулирования работников к осуществлению эффективной деятельности, направленной на достижение целей предприятия. Стимулирование - целенаправленное воздействие на работника, создания внешней среды, побуждающей действовать заданным образом. Материальное стимулирование представляет поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Материальное стимулирование труда - средство обеспечения материальных потребностей работающих в зависимости от результатов их коллективной и индивидуальной работы через систему законодательных, нормативных, экономических, социальных и организационных факторов и мероприятий, связанных с производством [1, с. 56].

Система материального стимулирования труда - совокупность основных и дополнительных показателей оценки коллективных и индивидуальных результатов труда, по которой работающим осуществляются различные выплаты поощрительного характера сверх основной заработной платы с целью использования их материальной заинтересованности для повышения производительности, эффективности и конкурентоспособности производства [1, с. 58].

Обратившись к научным изданиям, отметим: материальное стимулирование - экономическая категория, отражающая отношения между работодателем и наемным работником по поводу распределения вновь созданной стоимости.

Во-вторых, в условиях рыночной экономики материальное стимулирование - элемент рынка труда, который

складывается в результате взаимодействия спроса на труд и его предложения, выражает рыночную стоимость использования наемного труда.

В-третьих, для предпринимателя материальное стимулирование, как и заработная плата, - элемент издержек производства, и одновременно главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении конечных результатов труда [7, с. 86].

В свою очередь, экономическое, материальное стимулирование труда предполагает включение в мотивацию стоимостных рычагов привлечения людей к труду, в данном случае используются как непосредственные (заработная плата, премии, доходы от прибыли и т.д.), так и косвенные (цены, налоги, кредиты) рычаги регуляции трудового поведения, частично содержит социальные стимулы.

Материальные блага, как в денежной, так и в натуральной форме всегда выступают активным стимулом деятельности работников. Интерес к ним у работников определяется уже тем, что за счет этих благ преимущественно удовлетворяются не только материальные, но и культурные, духовные потребности работников и членов их семей [3, с. 54].

Материальное стимулирование персонала включает различные формы и системы заработной платы, организации премирования работников. Его осуществляют дополнительно к действующим системам почасовой и сдельной оплаты труда с целью стимулирования работников к высокопроизводительному труду, достижение высоких конечных результатов производства и ускорения научно-технического прогресса и т.д. [4, с. 7].

Некоторые ученые предлагают, используя опыт стран с развитой рыночной экономикой, отказаться от текущего премирования, заменив его системой «участие работников в прибылях», при этом работник получает часть прибыли как «дополнительное вознаграждение» более свою заработную плату, что приводит к росту производительности труда на предприятия в среднем на 15% [5, с. 11].

Зарубежный опыт материальной мотивации персонала, конечно, заслуживает особого внимания и широкого практического применения в странах с переходной экономикой. Однако навряд ли следует ему слепо следовать. Целесообразнее адаптировать такой опыт к отечественным условиям.

Все чаще на предприятиях используют сочетание почасовой оплаты с гибкими формами оплаты труда, которые представлены в таблице 2.1.

К основным видам вознаграждения относятся: 1) премии; 2) надбавки; 3) доплаты; 4) бонусы за счет прибыли и использования акционерных капиталов (взносов работников, покупка опционов и акций предприятий и фирм) 5) дивиденды и тому подобное.

В ведущих западных компаниях вознаграждение членов советов директоров с начала 90-х гг. XX в., особенно после корпоративных скандалов начала XXI в., стало объектом пристального внимания как портфельных инвесторов и акционеров этих компаний, так и регулирующих органов, и консультантов. Передовой зарубежный опыт показывает, что система вознаграждения и поощрения членов совета директоров, топ-менеджеров и ключевых сотрудников должна соответствовать ценностям корпоративной культуры, которая сложилась в компании, ее целям, стратегии и созданном контрольном среде (то есть условиям, в которых функционирует система внутреннего контроля компании) [8, с. 120].

Таблица 2.1 - Характеристика гибких форм оплаты труда

Гибкая форма оплаты Характеристика

Участие в доходах Выплата вознаграждений, связанной с выполнением производственного задания, которое может включать требования к повышению производительности труда, качества и культуры обслуживания. Для этого необходимо разработать систему оценки выполненных работ, а также наличие доверия к администрации со стороны работников

Участие в прибылях Используется третью компаний США. Работники получают дифференцированное годовое вознаграждение с прибыли компании. При этом возникает коллективная заинтересованность работников и работодателей в увеличении прибыли

Единовременные вознаграждения Вместо повышения зарплаты компания выплачивает своим работникам единовременные вознаграждения за выполненные задания. В результате работники заинтересованы в выполнении поставленных задач, а администрация может контролировать издержки производства за счет стабилизации зарплаты. По такой схеме на информационном рынке работают консультанты и эксперты
Оплата за квалификацию и знания Зарплата растет в зависимости от личной квалификации, поставленных задач и качества их выполнения. Необходимо наличие объективной системы аттестации и создание условий для повышения квалификации

Как одни из основных форм вознаграждения высшего руководства производственных предприятий

международный опыт рекомендует использовать [6, с. 7]:

- общее вознаграждение за членство в совете директоров (размер этого вознаграждения зависит от результатов работы, прежде всего финансовых показателей компании и рост стоимости акций компании, опционов на покупку акций компании)
- дополнительное вознаграждение председателю совета директоров и председателям комитетов;
- дополнительное вознаграждение за участие в каждом заседании совета директоров;
- дополнительное вознаграждение членам комитетов за участие в работе комитетов совета директоров;
- дополнительная компенсация расходов, связанных с выполнением функций члена совета директоров.

Среди факторов, которые влияют на размер вознаграждения неисполнительных директоров, прежде всего, выделим следующие: масштабы деятельности компании, сложность бизнеса и масштабы связанных с ним рисков, численность совета директоров ит. д.

Например, средний размер годового вознаграждения неисполнительного директора в крупнейших британских акционерных компаниях почти вдвое больше, чем в малых и средних фирмах. Независимым директорам отводится ведущая роль в совете директоров,

Список использованных источников

1. Армстронг М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы труда и вознаграждения персонала: пер. с англ. / М. Армстронг, Т. Стивенс; ред. Т.В. Герасимова; пер. О.В. Теплых. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.
2. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей / Е.А. Борисова – СПб: Питер, – 445 с.
3. Владимирова Л.П. Экономика труда: учебное пособие / Л.П. Владимирова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Дашков и К°, 2002. – 300 с.
4. Белоногова Е. В. Оценка эффективности системы материального стимулирования работников торговых организаций: автореф. дис. на соискание учен. степ. кандидата экон. наук : 28.05.2012 / Белоногова Катерина Васильевна; Байкальский государственный университет экономики и права. – Иркутск, 2012. – 27 с.
5. Ильина В. А. Совершенствование оплаты и стимулирования труда работников обувного предприятия / В. А. Ильина, Т. И. Зимина, Т. В. Феоктистова // Кожевенно-обувная промышленность. – 2006. – № 2. – С. 10–12.
6. Рындзак А. Мотивация занятости населения на региональном рынке труда и социальный контекст/А. Рындзак // Региональная экономика. – 2015. – № 4. – С. 5-7.
7. Слинков В.Н. Персонал и его менеджмент: практические рекомендации / В. Н. Слинков. – К.:КНТ, 2007. – 476 с.
8. Сулова Ю. Ю. / Показатели оценки материального стимулирования труда работников с позиций заинтересованных пользователей / Ю. Ю. Сулова, Е. В. Белоногова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8. – С. 119-124.
9. Управление персоналом организации: учеб. / Ред. А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2004. – 640 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/38890>